



A Carreira Ontem e Hoje

As etapas do processo de coaching de carreira

O processo de coaching de carreira possui uma sequência lógica de acompanhamento que visa apoiar o profissional em seu desenvolvimento. Todo o processo deve ser constituído por um método sustentado por ferramentas objetivando a busca por resultados.

Para estruturar as etapas, deve-se considerar três pontos importantes.

O primeiro é o entendimento de que o coaching de carreira não é um processo isolado e deve ser estruturado dentro de uma visão mais ampla, que leve em conta o plano de vida do profissional. Carreira, do ponto de vista conceitual, é tudo aquilo que envolve o percurso de uma vida profissional, e que congrega experiências relacionadas ao trabalho e a aprendizagem pessoal. Carreiras são dinâmicas, complexas e afetadas por inúmeras variáveis. Portanto, deve fazer parte do processo de coaching de carreira considerar o momento de carreira que o profissional está e como o processo vai interferir nos próximos passos.

O segundo ponto é que todo o processo deve ser estruturado em cima de um método. Esta metodologia pressupõe a utilização de ferramentas. A escolha e a utilização dessas ferramentas configura o terceiro ponto importante.

O terceiro é que o método pressupõe a utilização de ferramentas e exercícios. As ferramentas devem permitir que o profissional possa fazer reflexões sobre seu potencial, forças, gaps, objetivos, possibilidade, etc. Dentre as ferramentas, pode-se destacar testes, exercícios, formulários, balanços, etc, que sustentarão o processo.

O processo de coaching de carreira divide-se em três etapas; um etapa inicial de investigação e descoberta pessoal, que possibilita

reflexão sobre o desenvolvimento pessoal e profissional; uma etapa intermediária que, estrutura as estratégias para definição dos objetivos, considerando os ambientes e cenários da organização, e a etapa de criação de um sistema de acompanhamento onde se estruturam indicadores e mensuram resultados.

A investigação: balanços e análises

Esta etapa envolve a análise e reflexão sobre a história pessoal e profissional. É um exercício árduo e exigente. Há uma prática metodológica para condução do processo de investigação muito utilizada no mundo que é o chamado Balanço de Competências.

O balanço de competências é um dispositivo que consiste em analisar as competências, aptidões e motivações, tanto profissionais como pessoais, de modo a definir um projeto profissional e, um plano de desenvolvimento. O Balanço de Competências permite:

- Definir um projeto profissional
- Encontrar uma orientação
- Determinar a viabilidade de um projeto
- Posicionar-se no ambiente profissional e no mercado de trabalho

O balanço não é uma simples avaliação. De acordo com Clavier (2002), o balanço ajuda o profissional a: apropriar-se de sua história profissional, reconhecer seus valores e realizações; antecipar possíveis riscos e problemas; avaliar suas ações para que alcance os objetivos e permita-se o desenvolvimento.

- Para a investigação e balanços, propõe-se a seguinte sequência:
- O enquadre inicial
- Balanço Pessoal: pontos fortes e a desenvolver
- Balanço dos interesses e motivações
- Balanço Profissional: Realizações e Competências

O enquadre inicial

O objetivo desta fase é propor reflexões e um quadro objetivo e estruturado que permitirá ao profissional descobrir suas potencialidades, suas competências seus interesses e motivações.

O Balanço Pessoal: pontos fortes e a desenvolver

O balanço pessoal tem como objetivo gerar um processo reflexivo que permitirá ao profissional identificar, através de exercícios e ferramentas seus pontos fortes e os pontos a desenvolver, suas formas de ser e agir, aumentando a percepção que tem de si e a percepção dos outros em relação a ele.

O Balanço dos interesses e motivações.

É importante que em um processo que visa o desenvolvimento haja a preocupação em ajudar o profissional a refletir sobre o que ele gosta de fazer? Como prefere agir? O que o motiva? Quais são os seus interesses?

Ajudar o profissional a descobrir seus interesses e motivações pode interferir em seu dinamismo e engajamento.

O Balanço Profissional: Realizações e Competências

O balanço profissional permite que o profissional analise suas principais realizações e descubra suas potencialidades e competências. Todas estas informações são necessárias para validação das metas e construção de um plano de ação condizente com suas características e realidade.

Os balanços aumentam a consciência de si, a capacidade de se responsabilizar pelo próprio desenvolvimento, e estruturar o foco com objetivos claros para a realização das metas e projetos.

Estratégia: definições dos objetivos e planejamento

A estruturação de objetivos específicos, análise do ambiente, e um passo a passo, condizente com um plano de ação para o atingimento

das metas. É importante que haja um equilíbrio entre os objetivos do profissional e as necessidades da empresa. A avaliação do ário organizacional é importante para a montagem e validação da estratégia. Após esta análise, estabelece-se prazos e cronogramas. Monta-se juntamente com o *profissional* uma sequência de tarefas e atividades, que ele deverá empreender.

Sistema de acompanhamento

Faz parte do processo de coaching orientar o *profissional* a ter uma visão do futuro e apropriar-se dele para que consiga ter e tomar o seu próprio caminho. O mais importante no processo de coaching de carreira é que ele pressupõe um grau elevado de amadurecimento do coach porque o método não é apenas a aplicação da técnica e métodos. O coach precisa ir além da utilização das técnicas, da motivação e indução psicológica.

Mudanças no Mundo Corporativo

As mudanças econômicas e sociais provocaram mudanças significativas no mundo corporativo.

Fazer carreira nos dias de hoje, na era do conhecimento, é diferente do que foi fazer carreira na era industrial. Esses novos tempos pedem novas organizações, novos profissionais e novos líderes mais inovadores e criativos.

Em resumo, as grandes mudanças no mundo corporativo podem ser vistas na tabela abaixo.

Mudanças no Mundo Corporativo

Tradicional	Hoje
Ambiente Organizacional Estável	Mudanças Contínuas
Uniformidade	Diversidade
Emprego "vitalício"	Colaboração
Trabalho Individual	Trabalho em Equipes Multidisciplinares
Controles e Supervisão Externa	Autocontrole e Autogestão
Dependência da Organização	Responsabilidade do Profissional
Horários Fixos	Horários Flexíveis
Demanda Física	Demanda Mental e Emocional
Experiência	Aprendizado Contínuo
Trabalho Duro	Trabalho Inteligente



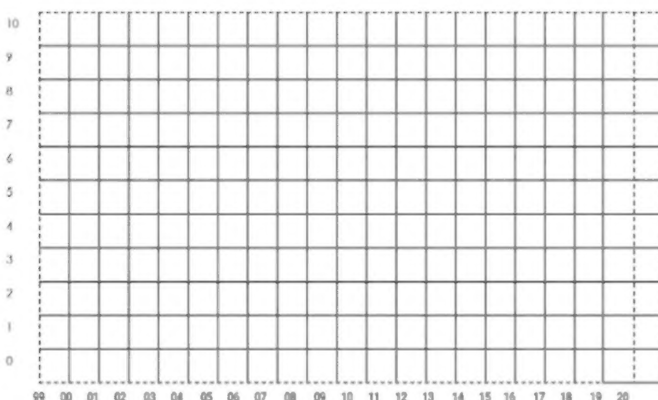
Ferramenta – Exercício 3: Curva de satisfação

Para avaliar o grau de satisfação na vida profissional e pessoal preencher o gráfico abaixo dando nota de zero a dez avaliando cada ano tanto sob a ótica de vida profissional como na vida pessoal.

Após dar a s notas escreva de forma sucinta a razão da nota alta ou baixa para cada ano de vida analisado.

Curva de Satisfação

(dar uma nota avaliativa para vida profissional e outra para vida pessoal)



<u>Referência Bibliográfica</u>

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.
DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.
CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.
LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício